

Колот, І. Петрова, М. Семикіна, І. Терон, О. Комарова, Т. Костишина у своїх працях неодноразово звертали увагу на необхідність формування дієвих механізмів стимулювання праці, які будуються на взаємозалежності показників зарплати, преміювання, урахуванні індивідуальних і колективних результатів праці [5-7]. Такого механізму в освіті України ще реально немає.

На нашу думку, зазначений механізм має бути призначений економічно, соціально, морально-психологічно та адміністративно стимулювати інноваційну працю, не лише активізуючи його трудову і творчу активність, а й компенсуючи зусилля вчителів – інтелектуальні, морально-психічні, емоційні, матеріальні, пов'язані з особливістю праці в школі, необхідністю витрачати додатковий час на опановування новими знаннями, інформаційними технологіями, розробкою інновацій у викладанні та вихованні учнів. Виходячи з цього, вважаємо перспективним переорієнтацію системи стимулювання на застосування індивідуалізації оцінки праці, визначення грейдів, бально-експертних оцінок із формуванням відповідних стимулюючих пакетів для заохочення розвитку творчості та підтримки педагогічних новацій.

Література

1. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку [колективна монографія] / М. В. Семикіна, В. І. Гунько, С. Р. Пасека / За ред. М. В. Семикіної. – Черкаси : видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 336 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2011. – 397 с.
3. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: [монографія] / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека та ін. / За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. – Черкаси: видавництво «МАКЛАУТ», 2012. – 320 с.
4. Петрова І.Л. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія / І.Л. Петрова, Т.І. Шпільова, Н.П. Сисоліна. За наук. ред. проф. Петрової І.Л. – К.: Дорадо, 2010. – 320 с.
5. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.
6. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / Онікієнко В. В., Смельяненко Л. М., Терон І. В.; за ред. В. В. Онікієнка. — К. : РВПС України НАН України, 2006. — 480 с.
7. Семикіна М.В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства / Фінансово-економічні механізми інноваційно-інвестиційного розвитку України: Колективна монографія / Кириченко О.А., Єрохін С.А. та ін.; Під наук. ред. О.А. Кириченко. – К.: Національна академія управління, 2008. – 252 с.

Жовнір С.М., ст. наук. співробітник, канд. геогр. наук
Інститут економіки та прогнозування НАН України
м. Київ

ПОТЕНЦІЙНІ РИЗИКИ ДЛЯ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ У СФЕРІ РУХУ РОБОЧОЇ СИЛИ І МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ СПІВПРАЦІ З ЄС

Дослідження сучасних тенденцій у сфері зовнішньої і внутрішньої трудової міграції в Україні доводить, що основними чинниками трудової еміграції українських громадян продовжують залишатись економічні, а саме загострення

економічної кризи, ріст безробіття, зменшення доходів громадян, зубожіння населення. Політична нестабільність і військовий конфлікт в країні виступають чинниками-стимуляторами еміграційних процесів. Водночас, відносно вищий рівень життя, сусідство з країнами-членами Євросоюзу, ліберальність вітчизняного законодавства та толерантність населення є чинниками-стимуляторами трудової імміграції до України вихідців з країн СНД, Азії, Африки.

В умовах посилення глобалізації зростають ризики для національного ринку праці як донора та реципієнта трудових мігрантів. Серед головних загроз – набуття міграцією, пов'язаною з освітньою і трудовою мобільністю українців до країн Європи, незворотного характеру. У перспективі на макроекономічну стабільність та зростання країн ЄС істотно впливатиме проблема старіння населення. За наведеним у стратегії соціально-економічного розвитку ЄС на період до 2020 р. «Європа – 2020» [1] прогнозом, до 2020 р. кількість людей працездатного віку в ЄС скоротиться на 2 млн. осіб. Тому головна увага європейців сфокусована на таких ключових завданнях як забезпечення загальноєвропейського ринку праці робочою силою і зменшення дисбалансів на ринках праці країн-членів ЄС. З огляду на це, у стратегії особливу увагу акцентовано на географічній мобільності студентів і працівників та створенні умов для їхньої кращої адаптації до змін на ринках праці країн ЄС.

Розроблений Європейською Комісією у 2012 р. Пакет заходів сприяння зайнятості [2] передбачає усунення правових і практичних перешкод для вільного пересування працівників у ЄС; підвищення відповідності робочих місць та осіб, які шукають роботу в інших країнах; врахування потенційних наслідків трудової міграції громадян третіх країн до ЄС.

Для забезпечення європейського ринку праці робочою силою розроблені і діють гнучкі схеми імміграції громадян третіх країн і членів їхніх сімей до країн-членів ЄС з метою спрощення їх працевлаштування в якості кваліфікованих працівників (це зокрема Блакитна карта, Червоно-біло-червона карта). Схеми імміграції створені для таких груп мігрантів, як особливо висококваліфіковані кадри, фахівці дефіцитних професій, інші ключові фахівці вищої кваліфікації, ключові фахівці-індивідуальні підприємці, випускники вищих навчальних закладів з держав, що не входять до складу ЄС. З жовтня 2016 р. Німеччина розпочала новий пілотний проект RuMa – регіональну програму з працевлаштування іноземних фахівців з професійно-технічною освітою на основі бальної системи у федеральній землі Баден-Вюртемберг [3].

Результати аналізу міграційної ситуації і змін у міграційній політиці об'єднаної Європи свідчать, що процеси масової та неконтрольованої міграції до європейських країн сотень тисяч біженців з близькосхідного та північно-африканського регіонів, як прояв глобалізації, призведуть до трансформації Євросоюзу як наднаціонального утворення за багатьма параметрами.

Судячи з усього, у короткостроковій перспективі приймаючі країни не готові і не мають достатньо ресурсів для того, щоб інтегрувати настільки велику кількість людей на всіх рівнях – від навчання мови і залучення до культури, професійного навчання та визнання вже наявних документів про освіту. Більшість мігрантів є представниками культур і релігій, відмінних від приймаючих країн Європи. Багато з біженців вважають, що потрапили, з їхньої точки зору, до

«невіруючого» суспільства. Для таких біженців зростає ризик радикалізації під впливом представників радикальних течій в ісламі.

У приймаючих країнах також посилюються настрої невдоволення біженцями, зокрема за даними соціопитувань ARD-Deutschland Trend, ставлення до біженців в Німеччині за місяць змінилося в негативну сторону, почастишали антимігрантські акції, напади на центри розміщення біженців. У перспективі можна очікувати зростання популярності серед корінного населення радикальних партій лівого та неонаціоналістичного спрямування.

За результатами аналізу сучасного етапу розвитку євроінтеграційних процесів в Україні можна зробити висновок, що прямого впливу на Україну у частині можливості вільного пересування громадянам України країнами ЄС, надання Україні безвізового режиму з ЄС криза біженців не матиме. Разом з тим, опосередковано результати проведеного у Великобританії референдуму щодо членства у ЄС можуть посилити євроскептичні настрої на континенті та відтермінувати час надання безвізового режиму Україні.

Загалом сучасні міграційні процеси у світі потенційно можуть чинити негативний вплив на міграційну ситуацію в Україні. Не виключено, що закриття так званого «балканського маршруту» може призвести до пошуку біженцями іншого шляху для потрапляння в ЄС, що може пролягати через Росію, Білорусь, а також Україну. Це створює додаткові міграційні і безпекові ризики для України. Крім того, ЄС може розглядати Україну як пункт трансферу біженців, змусивши прийняти частину мігрантів, що ускладнюватиме без того складну міграційну ситуацію в країні.

Підписавши Угоду про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом і його державами-членами [4], наша країна задекларувала прагнення посилення мобільності громадян і розвитку співробітництва у сфері міграції, підтримку діалогу з питань захисту прав трудових мігрантів, спільне запровадження ефективної та превентивної політики щодо боротьби з нелегальною міграцією та торгівлею людьми, створення інфраструктури для розміщення біженців.

Угодою не передбачено досягнення повної свободи руху робочої сили і створення спільного ринку праці між Україною та ЄС. Тому кардинальних змін на вітчизняному ринку праці, пов'язаних з мобільністю працівників, після підписання угоди одразу не слід очікувати. Водночас, існує загроза збільшення відтоку з України кваліфікованих працівників, індивідуальних підприємців, а також молоді, яка здобула освіту за кордоном, внаслідок розширення доступу громадян України до діючих гнучких схем імміграції кваліфікованих працівників. За кількістю отриманих у Німеччині «блакитних карток» українці наразі четверті після вихідців з Індії, Китаю і Росії. Можна також очікувати посилення тенденції виїзду за кордон членів сімей успішних довгострокових трудових мігрантів з метою возз'єднання сімей. Натомість можливе збільшення притоку низькокваліфікованої робочої сили з азійських і африканських країн.

У середньостроковій перспективі слід очікувати зростання конкуренції на європейських ринках праці, насамперед, низькокваліфікованої робочої сили, що може негативно вплинути на рівень заробітків українських трудових мігрантів. У довгостроковій перспективі посилиться культурно-цивілізаційне розмивання європейських суспільств. Для України, яка прагне інтегруватись до ЄС, це також несе відповідні ризики втрати національної ідентичності.

Основними векторами розвитку міграційної політики України в контексті співпраці з ЄС мають стати: розвиток співробітництва у сфері освіти і мобільності працівників; активізація діалогу з питань захисту прав трудових мігрантів; створення можливостей для гідної зайнятості в Україні, стимулювання створення робочих місць з високою оплатою праці; приведення законодавства про працю у частині трудової міграції і мобільності працівників у відповідність до міжнародних трудових норм і директив ЄС; спільне запровадження ефективної та превентивної політики щодо боротьби з нелегальною міграцією та торгівлею людьми; створення інфраструктури для розміщення біженців і внутрішньо переміщених осіб – громадян України.

Для України необхідно спрямувати зусилля на модернізацію ринків праці шляхом сприяння мобільності робочої сили, розвиток знань і навичок упродовж життя з метою розширення можливостей працевлаштування, поліпшення співвідношення між попитом і пропозицією на ринках праці.

Література

1. Communication from the Commission Europe 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, COM (2010) 2020 of 3 March 2010; European Council Conclusions of 17 June 2010.
2. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Towards a job-rich recovery, COM (2012) 173 final, Strasbourg, 18.4.2012.
3. Знайти роботу в Німеччині: нова програма для іноземців. – Доступний з: <http://www.dw.com/uk/>
4. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони Верховна Рада України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011.

Зеленко О.О., канд. екон. наук, доцент
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля
м. Северодонецьк

РЕГІОНАЛЬНА МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

У більшості країн світу соціальний діалог розглядається суто у контексті соціально-трудових взаємовідносин між робітником, роботодавцем та державою. Натомість, як вдало відзначила Л. Ярова [1, с. 40], в Україні соціальний діалог – це система взаємовідносин з приводу регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними взаємовідносин. Продовжуючи думку Л. Ярової можна стверджувати, що соціальний діалог – це специфічна форма комунікаційного процесу між двома або більше сторонами у будь-якій сфері життєдіяльності, яка дозволяє дійти консенсусу щодо вирішення питань соціально-економічного розвитку суспільства [2, с. 85].

Соціальний діалог в Україні вийшов за межі суто соціально-трудових взаємовідносин. Сьогодні це взаємовідносини між самими бізнес структурами, між різними групами громади, між державними органами влади та органами місцевого самоврядування, пов'язані з вирішення соціально-економічних